



### **L&R Newsletter zum Frauentag**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren,

Am Internationalen Frauentag wird darauf aufmerksam gemacht, was noch alles getan werden muss, um eine Gesellschaft ohne Sexismus zu schaffen. Eine geschlechtergerechte Gesellschaft bedeutet für uns unter anderem:

- eine Arbeitswelt, in der die Wahl des Berufes keine Frage von Geschlecht ist,
- eine Arbeitswelt, in der sogenannte „Frauenberufe“ gut bezahlt werden und genauso anerkannt sind wie sogenannte „Männerberufe“,
- eine Gesellschaft, in der unbezahlte und bezahlte Arbeit gerecht auf alle aufgeteilt wird und gute, institutionelle Kinderbetreuung vorhanden ist,
- eine Gesellschaft, in der Menschen egal welchen Geschlechts keine Anfeindungen, keine Diskriminierung und keine psychische oder physische Gewalt erleben müssen.

Zu diesen Themen arbeiten die Forscher\*innen von L&R Sozialforschung seit vielen Jahren. Rund um den Frauentag möchten wir Sie über unsere aktuellen Aktivitäten und Ergebnisse informieren:

## **Eine Gesellschaft ohne Sexismus**

Studie: „Sexismus im Alltag: Einstellungen und Erfahrungen in Tirol“ (i.A. der Tiroler Landesregierung): In Tirol wurde das Thema Sexismus in den letzten Jahren vermehrt öffentlich diskutiert. L&R Sozialforschung wurde damit beauftragt, Sichtweisen, Einschätzungen, persönliche Erfahrungen sowie regionale Spezifika zu erheben und Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Ansprechperson: Claudia Sorger, Nicolas Pretterhofer

## **Eine Arbeitswelt, in der die Wahl des Berufes keine Frage von Geschlecht ist**

„DigiTyps - Entstereotypisierung von Berufsbildern und Ausbildungskonzepten im digitalen Wandel“ (i.A. des EU-Programms "Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020): Die zentralen Fragen des Forschungsprojekts betreffen den gegenwärtigen digitalen Wandel in der Arbeitswelt und inwiefern dieser Möglichkeiten eröffnet, dem starken Einfluss von Geschlechterstereotypen auf Entscheidungen über die Ausbildungs- und Berufswahl entgegenzuwirken bzw. diese aufzulösen.

Ansprechperson: Claudia Sorger, Ronja Nikolatti, Nadja Bergmann

„Evaluierung der Erwerbskarrieren von FiT-Absolventinnen ("Frauen in Handwerk und Technik") in Österreich“ (i.A. des AMS Österreich): Vor dem Hintergrund der ausgeprägten Geschlechter-Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt stellt sich die Frage, inwiefern es Absolventinnen des AMS-Ausbildungsprogramm „Frauen in Handwerk und Technik“ gelingt, nach absolvierter Ausbildung in einem handwerklichen, technischen oder IT-nahen Berufsfeld Fuß zu fassen.

Ansprechperson: Nadja Bergmann, Daniela Hosner und Katharina Aufhauser

„Mehr Frauen\* in die Bahnindustrie! – Quantitative Analyse und qualitative Exploration bestehender Barrieren und Ansatzpunkte“ (i.A. der Agenda Bahnindustrie Frauen): Die Agenda Bahnindustrie Frauen setzt sich für mehr Frauen\* in der Bahnindustrie ein. Zur Unterstützung dieser programmatischen Zielausrichtung wird eine Studie über die geschlechterspezifische Repräsentanz in diesem Industriesektor durchgeführt und mit praxisrelevanten Ergebnissen unterstützt.

Ansprechperson: Nadja Bergmann, Daniela Hosner

„Mehr Frauen in die Technik, aber wie? Initiativen zur Steigerung des Frauenanteils in technischen Berufen auf dem Prüfstand“ (i.A. des AMS OÖ): Frauen ergreifen immer noch deutlich seltener eine technische Ausbildung als Männer. In einer Studie wurden jene Ausbildungs- und Berufswahlprozesse nachgezeichnet, die nach wie vor zu einer geschlechtersegregierten Ausbildungs- und Berufswelt beitragen, um darauf aufbauend bestehende Schieflagen zu verbessern.

Ansprechperson: [Nadja Bergmann](#), [Nicolas Pretterhofer](#)

### **Eine Arbeitswelt, in der sogenannte "Frauenberufe" gut bezahlt werden und genauso anerkannt sind**

Studie: „Versteckte technologische Arbeit: Auf der Suche nach den Dienstleistungs-4.0-Pionierinnen“ (i.A. der AK Wien, Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0): Ziel der Studie war es, mit Fokus auf den oft wenig sichtbaren Einsatz digitaler Technologien in der Dienstleistungsbranche, zu erheben, welche versteckte technologische Arbeit, die (Großteils weiblichen) Beschäftigte im Bereich Einzelhandel und mobile Pflegeassistenten in ihrem Arbeitsalltag erledigen und welche nicht kommunizierten – und somit auch nicht bewerteten – digitalen Kompetenzen sie dabei einbringen.

Ansprechperson: [Nadja Bergmann](#), [Nicolas Pretterhofer](#)

### **Eine Gesellschaft, in der unbezahlte und bezahlte Arbeit gerecht auf alle aufgeteilt ist und gute, institutionelle Kinderbetreuung vorhanden ist**

„Bedarf und Ausbau der Kinderbetreuung in Tirol und Salzburg“ (i.A. des AMS Tirol und des AMS Salzburg): In Tirol und Salzburg stehen Eltern vor besonderen Herausforderungen, wenn sie eine Kinderbetreuung für jüngere Kinder oder eine Betreuung am Nachmittag benötigen. Im Zuge einer Studie sollen nun Lücken und der Bedarf nach Kinderbetreuung identifiziert werden.

Ansprechpersonen: [Claudia Sorger](#), [Katharina Aufhauser](#), [Helga Reichert](#)

„Parents@Work: Es geht um die Einstellung!“ (i.A. der Europäischen Kommission): Im Rahmen dieses Projekts wurden die Benachteiligungen von Müttern und Vätern am Arbeitsplatz und bei Bewerbungen sichtbar gemacht. Damit sollte ein Beitrag zur Bewusstseinsbildung bei Beschäftigten und ArbeitgeberInnen geleistet werden. Zusätzlich wurden neue Strategien entwickelt, um Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen bei der Bekämpfung diskriminierender Praktiken zu unterstützen.

Ansprechperson: [Nadja Bergmann](#), [Claudia Sorger](#)

„Vereinbarkeit von Beruf & Betreuungsaufgaben bei Film- und Musikschaaffenden“ (i.A. von Film Fatal): Zentrale Fragestellungen dieses Projekts lauten: Welche Erfahrungen machen Film- und Musikschaaffende in der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben? Wie werden Betreuungsaufgaben für Kinder, für betreuungsbedürftige Angehörige etc. organisiert? Welche Auswirkungen hatten frühere bzw. haben aktuelle Betreuungsaufgaben für den beruflichen Alltag und die beruflichen Perspektiven im Film- oder Musikbereich? Welche Ideen bestehen für eine bessere Gestaltung der Vereinbarkeit?

Ansprechperson: Katharina Aufhauser

„Doppelte Fragilität: Die Care-Krise in der Corona-Krise“ (i.A. der Universität Bielefeld/Volkswagenstiftung): In diesem Projekt wird untersucht, wie Eltern in sogenannten systemrelevanten Berufen, die einen Einsatz vor Ort erfordern, die Kinderbetreuung während der Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen organisiert haben, der Annahme folgend, dass die Corona-Krise nicht nur eine bereits bestehende Strukturkrise in der Kinderbetreuung aufdeckte, sondern auch eine doppelte Fragilität für berufstätige Eltern mit Betreuungspflichten schuf.

Ansprechpersonen: Nadja Bergmann, Helga Reichert

„Wiedereinstiegsmonitoring Österreich und Bundesländer“ (i.A. der AK Wien): Im Mittelpunkt des Monitorings stand die Frage, wie in Österreich Erwerbsverläufe rund um die Elternkarenz beschaffen sind und welche Veränderungen und Trendverschiebungen sich im Beobachtungszeitraum der aktuellen Kohorten 2006 bis 2018 bei Personen in bzw. mit Kinderauszeit beobachten lassen.

Ansprechperson: Andreas Riesenfelder, Lisa Danzer

Ein aktuelles Interview zur Vereinbarkeit aus Geschlechtersicht findet sich zusätzlich hier sowie als Podcast.

## **Eine Gesellschaft, in der Digitalisierung allen zugutekommt**

„Frauenbarometer: Frauen – Digitalisierung – Gestaltungsmöglichkeiten“ (i.A. des Frauenservice Wien – MA 57): Im Fokus der Studie stand die Erfassung des Status Quo in Bezug auf die Ausstattung mit digitalen Technologien, digitalen Kompetenzen und die Wahrnehmung digitalisierungsspezifischer Veränderungen, die Ermittlung von Wünschen, Bedarfen und Perspektiven zur geschlechtergerechteren Verteilung von Gestaltungsmöglichkeiten von und durch Digitalisierung sowie die Ableitung von Handlungsoptionen zu einer geschlechtergerechten Gestaltung von Digitalisierungsprozessen.

Ansprechperson: [Nadja Bergmann](#), [Katharina Aufhauser](#), [Lisa Danzer](#)

[„Talk about IT! Digitalisierung partizipativ gestalten: gendergerecht und divers“](#) (i.A. der AK Wien, Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0): Oft werden die durch Digitalisierung als notwendig erachteten Änderungsprozesse in Betrieben (punkto Arbeitsprozesse, Arbeitsmittel) ohne Einbindung der Beschäftigten vorangetrieben bzw. bestimmte Gruppen wenig einbezogen. Ziel des Projektes war es daher, partizipative Ansätze zu entwickeln (analog und digital), um digitale Veränderungsprozesse aktiv im Sinne der Beschäftigten zu gestalten und hier insbesondere auf eine ausgeglichene Beteiligung von Frauen und Männern zu achten. Ansprechperson: [Nadja Bergmann](#)

**Besucht unsere [Website](#), um mehr zu diesen und weiteren Studien zu erfahren!**

**Liebe Grüße!**

**Eure Forscher\*innen von L&R Sozialforschung**